

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Upah Karyawan UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyak Kabupaten Kediri

UD Putra Raya menentukan upah menggunakan cara dengan membandingkan upah karyawan di perusahaan lain dan menyesuaikan dengan kondisi ekonomi perusahaan. Perusahaan ini menentukan upah antar karyawan berdasarkan: *pertama*, keaktifan dalam bekerja setiap harinya. *Kedua*, status kerja dimana UD Putra Raya membagi karyawan antara karyawan tetap dan *Training*. Karyawan *Training* adalah karyawan baru yang mendapat masa pelatihan kerja selama 3 bulan. Selama masa *Training* karyawan akan diupah dibawah upah karyawan tetap. Namun, jika karyawan *Training* bekerja dengan sungguh-sungguh maka upah yang diberikan sama dengan karyawan lain sesuai bagiannya. *Ketiga*, jumlah kehadiran. *Keempat*, jenis pekerjaan. *Kelima*, jabatan dalam perusahaan.

Sistem upah dibayarkan dengan menghitung setiap kehadiran masuk kerja dan membayarnya setiap hari Sabtu. Dengan karyawan 40 orang terdiri 18 orang karyawan laki-laki dan 22 orang karyawan perempuan. Perbedaan upah karyawan laki-laki dan karyawan perempuan diukur dari kemampuan karyawan, jenis pekerjaan dan berat pekerjaan.

Pekerjaan karyawan perempuan yang hanya membutuhkan ketelitian, ketelitian dan kecepatan dalam pencetak kerupuk, penyortiran, dan pengemasan. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan karyawan laki-laki lebih berat dan beresiko untuk bagian adonan, bumbu, oven, penjemuran dan buruh kasar. Namun, UD Putra Raya sudah menerapkan prinsip keadilan upah pada pemberian upah karyawannya sebab mempertimbangkan dan menyesuaikannya dengan kinerja karyawan perbagian setiap harinya.

2. Penerapan Prinsip Keadilan Terhadap Upah Karyawan Dalam Perspektif Islam UD Putra Raya Desa Manyaran Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri

UD Putra Raya dalam pemberian upah karyawan termasuk akad *Jualah* sebab mempekerjakan karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan dengan imbalan upah. Pandangan Islam menganjurkan pembayaran upah karyawan disesuaikan dengan tenaga dan pikiran yang dicurahkan karyawan. Besaran upah yang diterima karyawan ditetapkan pada saat awal perjanjian kerja. Perusahaan menentukan besaran upah disesuaikan berdasarkan dari kondisi ekonomi perusahaan, bagian pekerjaan, berat pekerjaan dan kedisiplinan. Menurut Yusuf Qardhawi, upah merupakan hak karyawan selama bekerja. Jika karyawan tidak bolos kerja tanpa alasan yang jelas, upah dapat disesuaikan dengan jumlah kehadiran saat bekerja.

Karyawan UD Putra Raya bagian penjemuran sedikit merasa dibebani dan keberatan dengan pekerjaan yang diperintahkan pemilik usaha karena pekerjaan yang dilakukan berat. Namun, mereka merasa upah yang diberikan belum sebanding dengan apa yang mereka kerjakan. Meskipun upah yang mereka diterima tidak sesuai tenaga yang dikeluarkan, karyawan menerimanya demi memenuhi kebutuhan sehari-hari.

a) Prinsip-Prinsip Keadilan Dalam Perspektif Islam

- 1) Besaran upah yang harus diterima. UD Putra Raya menerapkan prinsip keadilan dijelaskan besaran upah dibayarkan saat awal perjanjian. Besaran upah ditentukan dengan melihat kondisi ekonomi perusahaan dan disesuaikan bagian pekerjaan, berat pekerjaan dan kehadiran kerja dengan menerapkan prinsip keadilan sehingga upah tersebut dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
- 2) Kewajiban membayar upah. Pemilik usaha UD Putra Raya tidak pernah menunda waktu pembayaran selalu tepat waktu. Sesuai yang tercantum pada perjanjian kerja yang sudah disepakati.
- 3) Keadilan dalam pemberian upah.

UD Putra Raya dalam pemberian upah karyawan harus sesuai dengan prinsip keadilan. Keadilan upah dilihat dari dua sisi, yaitu *pertama*, keadilan internal (*Internal Equity*) yaitu keadilan upah menyeimbangkan tenaga atau pikiran yang dicurahkan. Seperti halnya karyawan UD Putra Raya bagian bumbu dan adonan dengan

bagian penjemuran besaran upah berbeda. Dengan pertimbangan bagian bumbu dan adonan merupakan bagian penting perusahaan. Kedua bagian ini membutuhkan keahlian dan tidak sembarang orang mampu mengerjakan pekerjaan dibagian ini. Pekerjaan bagian ini membutuhkan konsentrasi dan tenaga saat bekerja jika melakukan kesalahan akan fatal membuat adonan kerupuk gagal. Namun, bagian penjemuran hanya membutuhkan tenaga dalam membawa anjang yang berisi kerupuk tidak membutuhkan *Skill* dalam bekerja. *Kedua*, keadilan eksternal (*External Equity*) yaitu keadilan upah berdasarkan perbandingan dengan upah pekerja yang lain dalam satu perusahaan. Besaran upah karyawan UD Putra Raya setiap karyawan menerima upah berbeda tergantung bagian yang dikerjakan. Meskipun besaran upah karyawan bagian penjemuran lebih sedikit Rp. 390.000/Minggu dibandingkan upah karyawan bagian adonan dan bagian bumbu sebesar Rp. 600.000/Minggu dengan sama mengerjakan pekerjaan berat diukur dari tenaga maupun pikiran yang dicurahkan karyawan.

B. Saran

1. Bagi Pembaca

Peneliti berharap bagi pembaca dapat memahami penentuan upah dengan baik menurut Islam yang berlandaskan prinsip keadilan. Adanya penelitian ini diharapkan tidak hanya secara teori namun juga diterapkan dalam perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian selanjutnya agar lebih memahami dan dapat menerapkan prinsip keadilan dalam praktek penentuan upah. Hal ini penting karena dalam pemberian upah karyawan secara adil.